Regio Rivierenland

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 41

18 januari 2016

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling Regio Rivierenland.

Wijzigingen CAR-UWO, ECWGO/U201501194, Regio Rivierenland

De volgende circulaires van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) vast te stellen en deze in werking te laten treden met ingang van de per circulaire vermelde datum.

- De circulaire van 7 juli 2015 ECWGO/U201501194 betreffende het overgangsrecht en toelichting hoofdstuk 3 CAR overeenkomstig de bijlage;

Overgangsrecht en toelichting

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.

   1a *Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen*
   Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.
   Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.

   1b. *Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.*
   Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's wordt uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden1 die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

1 Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden1 die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
   a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen

b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR.

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.
De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters
Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van refertejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk *Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is.* 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.

Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht. De term 'ander representatief refertetijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.
Met 'onderling overleg' wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.
5. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 (-Euro 200)

= Euro 100-. De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.

6. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

7. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.

De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

8. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

9. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
10. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

11. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.

De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

12. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

Zie punt 8.

13. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3. *De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.*